

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

(Greer, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut (Dessler, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karena pentingnya peran SDM dan pencapaian tujuan organisasi, MSDM harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek penting staffing, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharannya. De Cenzo and Robbins (1996:8) menyatakan bahwa: "human resources management is the part of the organization that is concerned with the 'people' or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.

Ada beberapa cara yang dapat perusahaan lakukan jika ingin bersaing dengan industri yang sejenis lainnya yaitu dengan cara perusahaan harus bisa menciptakan atau memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru oleh perusahaan-perusahaan lain, yang mana hal ini hanya akan diperoleh dari karyawan-karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, serta selalu bersemangat dan juga loyal kepada perusahaannya sendiri. Karyawan yang memiliki kriteria seperti itu hanya akan didapat melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang bisa menjadi panutan yang baik bagi karyawannya dan juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya ialah kompensasi yang diterima oleh karyawan, motivasi yang ada dalam diri karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan didalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah disepakati bersama. Pengukuran kinerja perusahaan tidak akan pernah terlepas dari pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuannya yang secara efektif. Dengan Kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2015) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan. Penerapan program kompensasi sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kompensasi dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja, motivasi karyawan maupun kepuasan kerja. Suatu organisasi biasanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan kewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya lagi.

Salah satu faktor berikutnya yang secara konsisten ditemukan dan sangat berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Menurut (Priansa, 2014) Motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku belajar peserta didik, yaitu motivasi mendorong meningkatnya semangat dan ketekunan dalam belajar. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Dan kadangkala masalah motivasi kerja ini dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Karena setiap orang itu selalu memiliki keinginan yang berbeda-beda. Bila seseorang telah termotivasi, ia pasti akan berusaha berbuat dengan sekuat tenaganya untuk mewujudkan apa yang diinginkannya selama ini. Namun belum tentu juga atas apa yang diupayakannya itu dengan semangat kerasnya akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila ia tidak melakukannya ke dalam arah yang dikehendaki perusahaan.

Bagi perusahaan yang telah siap untuk bersaing dengan perusahaan lain maka ia harus mempunyai sistem manajemen yang efektif. Selain dengan kompensasi dan motivasi, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif perusahaan perlu memperoleh dukungan dari karyawannya yang cakap dan sangat ahli di bidangnya.

Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk dari sesuatu yang harus diutamakan oleh perusahaan, karena dalam hal ini karyawan merupakan asset utama perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menciptakan pelatihan-pelatihan tentang pendidikan di dalam dunia kerja agar para karyawannya dapat membekali

diri dengan ilmu yang telah didapatnya dan mampu menciptakan sesuatu perubahan yang baru demi kemajuan perusahaannya. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Dalam (Robbins & Judge, 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, apabila hasil yang didapat oleh individu lebih rendah daripada yang diharapkan, maka akan menyebabkan diri individu merasa tidak puas. Ketidakpuasan para karyawan ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya: adanya kemungkinan karyawan untuk melakukan aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan yang meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Maka dalam hal ini, para pimpinan perusahaan sebaiknya mengerti tentang apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa saja yang bisa membuat hati para karyawannya merasa puas sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya, misalnya dengan memberikan bonus kepada karyawan jika target atau tujuan kerjanya telah tercapai dengan baik. Sehingga para karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya untuk dikerjakan. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang maupun puas atau tidak puas pada pekerjaannya.

Melihat beberapa masalah tersebut yang sangat penting bagi perusahaan di dalam menjalankan setiap aktivitas-aktivitas kerjanya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan maka di sini penulis menetapkan objek penelitiannya pada CV. Citra Mulya Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan industri yang berada di Jl Raya Kludan No. 31A Tanggulangin, Sidoarjo, Jawa Timur yang sejak awal telah beroperasi dalam bidang memproduksi kerajinan tas berbahan kulit. Perusahaan ini telah berdiri pada tahun 1994 dengan 9 orang karyawan produksi dan pada tahun 1997 CV. Citra Mulya Perkasa membangun sebuah showroom lagi dengan mempekerjakan 42 tenaga kerja. Seiring semakin berkembangnya kondisi perusahaan pada tahun 2001 CV. Citra Mulya Perkasa membangun sebuah showroom besar dan mulai beroperasi tahun 2004 dengan memaksimalkan potensi SDM daerah Tanggulangin.

Meskipun demikian, perusahaan ini tidak selamanya bisa memperlihatkan kemajuannya dengan baik dalam hal pemberian kompensasi dan motivasi kerja untuk karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan CV. Citra Mulya Perkasa, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaiknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi hasil kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam memberikan kompensasi selain gaji tetap atau upah bisa dengan memberikan tunjangan kesehatan. Dalam memberikan motivasi kerja juga sangat penting karena dengan pemberian motivasi kerja maka karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka

selain itu dapat mencapai hasil kinerja yang lebih baik dan karyawan dapat mencapai kepuasannya dalam bekerja di CV. Citra Mulya Perkasa.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Mulya Perkasa Tanggulangin Sidoarjo**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan CV. Citra Mulya Perkasa?
2. Bagaimana motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan CV. Citra Mulya Perkasa?
4. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Citra Mulya Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karyawan mendapat motivasi kerja dari owner untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kinerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Citra Mulya Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bidang Praktis
Penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi tentang bagaimana perusahaan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Bidang teoritis
Dapat dijadikan sebagai dasar dan bahan acuan secara literature untuk penelitian sejenisnya.

1.5 Batasan Penelitian

Agar pembahasan dalam penelitian yang penulis lakukan ini lebih fokus, maka dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi pembahasan penelitian hanya pada masalah kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kinerja, apabila terdapat variabel bebas lain yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.